

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe stelle ich Ihnen eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin wegen der Kündigung eines Auszubildenden vor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zdurowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Veröffentlichung eines Videos als Angriff auf Unternehmenswerte

Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 22.05.2024 (37 Ca 12701/23), Pressemitteilung Nr. 05/24 vom 23.05.2024

In diesem Fall geht es um die fristlose Kündigung eines Auszubildenden in der Probezeit. Nach § 22 Abs. 1 BBiG ist diese jederzeit ohne Angabe von Gründen zulässig. Thematisiert wurde hier jedoch, ob es sich bei der Kündigung um eine Maßregelung im Sinne des § 612a BGB gehandelt hat. Der Azubi nahm für sich in Anspruch, lediglich von seiner grundgesetzlich geschützten Meinungsfreiheit Gebrauch gemacht zu haben. Im Folgenden wird die Pressemitteilung des Arbeitsgerichts Berlin wiedergegeben:

"Das Arbeitsgericht Berlin hat die Probezeitkündigung eines Auszubildenden bei dem Springer-Konzern für wirksam erachtet, der ein Video mit dem Titel „Wie entsteht eine Lüge“ über die Berichterstattung seines Arbeitgebers zum Angriff der Hamas auf Israel am 7. Oktober 2023 bei YouTube eingestellt hat.

Der Auszubildende hatte im September 2023 eine Ausbildung zum Mediengestalter im Springer-Konzern begonnen. Nach dem Angriff der Hamas auf Israel am 7. Oktober 2023 bekannte sich der Springer-Konzern

eindeutig dazu, zu Israel zu stehen. Der Auszubildende stellte auf der Plattform „Teams“ als Profilbild den Text „I don't stand with Israel“ ein. Auf YouTube veröffentlichte er unter Verwendung von Bildmaterial seiner Arbeitgeberin ein Video mit dem Titel „Wie entsteht eine Lüge“ zur Berichterstattung der Arbeitgeberin über den Angriff der Hamas auf Israel.

Springer bewertete dies als Angriff auf seine Unternehmenswerte und sprach innerhalb der vereinbarten Probezeit zwei fristlose Kündigungen des Auszubildenden gegenüber dem Auszubildenden aus. Der Auszubildende beruft sich auf seine Meinungsfreiheit und ist der Auffassung, dass die Kündigungen gegen das Maßregelungsverbot des § 612a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) verstießen.

Das Arbeitsgericht hat die erste Kündigung aufgrund einer fehlerhaften Betriebsratsanhörung für unwirksam erachtet, die zweite Kündigung jedoch für wirksam. Zur Begründung hat es ausgeführt, dass das Auszubildendenverhältnis während der Probezeit jederzeit und ohne Verpflichtung zur

Angabe eines Grundes gekündigt werden könne. Die Kündigung stelle auch keine Maßregelung dar, sondern eine berechnete Wahrnehmung der unternehmerischen Interessen. Die grundgesetzlich geschützte Meinungsfreiheit rechtfertige das bei YouTube eingestellte Video nicht.

Gegen das Urteil können beide Parteien Berufung bei dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg einlegen."

Es bleibt abzuwarten, ob der Auszubildende Berufung gegen dieses Urteil einlegen und das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg sich mit dem Fall beschäftigen wird.

Dabei würde vermutlich auch nicht unberücksichtigt bleiben, dass es sich bei dem Verlag um einen sogenannten "Tendenzbetrieb" handelt. Selbst wenn die Meinungsfreiheit das Video rechtfertigen würde, könnte die Kündigung daher aufgrund der Festlegung der Unternehmenswerte des Arbeitgebers als tendenzbezogene Kündigung gelten, so dass das Maßregelungsverbot nicht verletzt wäre.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zdurowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de